

# 保健福祉専門職における「内的適応」及び主観的健康感を中心とした仕事特性：福祉職と看護職との比較を通して

著者	黄 京性, 畑瀬 智恵美
雑誌名	名寄市立大学社会福祉学科研究紀要
巻	3
ページ	17-31
発行年	2014-03-31
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1088/00001545/">http://id.nii.ac.jp/1088/00001545/</a>

## 論文

### 保健福祉専門職における「内的適応」及び主観的健康感を中心とした仕事特性 —福祉職と看護職との比較を通して—

#### The Internal Adaption and Characteristics of Work and Health Conditions — Through Comparing between Social workers and Nurses—

黄 京性

名寄市立大学保健福祉学部社会福祉学科 准教授

畑瀬 智恵美

旭川大学保健福祉学部保健看護学科 教授

---

【要約】 保健福祉専門職の心身の健康をはじめとする働く環境及び条件の劣悪さを指摘する研究は数多くある。にもかかわらず、その改善はいまだに十分とはいえない。本研究では、保健福祉領域の第一線でサービスを提供している福祉職と看護職を取り上げ、仕事に対する「内的適応」の状況や心身の健康そして仕事特性を見ることとした。結果、看護群が福祉群と比べて、勤務環境及び条件関連項目においては肯定的な評価しながらも、「利用者の関係」、「仕事に対する自信感及び満足感」が低く、仕事や職場と関連した不安や悩みが多かった。心身の健康においては、両群ともに身体的・精神的な疲れを訴える者が多い中、看護群の方が福祉群より統計的に有意に高く、特にメンタル面においてはその傾向は強かった。仕事特性の面では、両群ともにパターンリズム的なやり方をやむを得ない仕事上の方法として捉えており、保健福祉領域における特性であることが示唆された。

Keywords；福祉職、看護職、仕事特性、健康、パターンリズム

---

## I. はじめに

多種多様なヒューマンサービスに携わる職種の中でも、特に保健福祉領域の従事者は日常的な仕事の量のみならず多様で細分化していく対象者のニーズという、質的な問題にも対応を余儀なくされている。日本医療労働組合連合会（2006）による看護職員の労働実態調査によると、医療事故の原因は忙しさが84.1%、健康不安64.7%、慢性疲労77.6%、仕事をやめたいと思うと回答したのが73.1%（5年前64.5%）、やめたい理由は忙しさをあげていた。この結果を踏まえ、昨今の看護現場の状況を異常事態と捉えたうえ、配置人員の抜本引き上げをはじめとした緊急対策の必要性が切実に求められているとした。このような勤務環境及び条件の中では、時には不本意にもパターンリズムが働く場合も少なくない。さらに多くの場合、身体的または精神的に不自由さを抱えている人を対象とする保健福祉領域では、専門技術の内容だけでなく、肉体的・精神的にかかる負担は健常者に対するものとは異なることは十分予想できる。中には継続的かつ長期間にかけて利用者との関わりを保つ両領域の従事者にとって、利用者との関係は多かれ少なかれストレスとなることは否めない。当然、利用者や患者（以下、利用者）との人間関係の悪化は、従事者の情緒的消耗感につながる（一瀬貴子 2006）であろう。保健福祉領域で働く従事者の仕事に対する満足感や心身の健康を重要視すべきなのは、両専門職のQOLこそ利用者のサービスの質、ひいてはQOL（Quality of Life）そのものに影響することが十分に予想されるからである。すなわち、サービス提供者のQOLが満たされてからこそ、サービスの受け手である利用者のサービスの質の維持、向上が期待できるといえる。

本研究では、保健福祉領域の専門職を対象に、同領域でやり甲斐を持ちつつ、長く働いてもらうための幾つかの関連要素を「内的適応」と規定したうえ、心身の健康状態及び仕事特性などに焦点をあて、現状と課題を明らかにする。さらに、得られた結果に基づき、問題課題の改善策と保健福祉従事者自らが内発的開発に努めるための環境及び条件について考察と提言をすることを目的とした。

注：本研究における「内的適応」は、黄ら（2006）により取り入れられた概念を用いる。

適応の概念は、QOLの概念と同様、普遍的なものではなく、相対的で多面的な概念である。適応は、その人の人生に起こった出来事や、その人が生きている環境との関係から成り立っているとし、この言葉は、もともと生物学者が採用した作業概念であるが、そこでは適応行動を「固体が環境に適応して生き延びるためにとる行動」と定義している。

本研究では、保健福祉領域に従事する専門職に限る「内的適応」の定義として、外界や現実、社会といった、環境の要求に応じて自分の属性を変化させていく狭い意味での受動的な「適応」のみでなく、自分の欲求や状態にあうように外界に働きかけて外界を変化させてしまおうとする、積極的かつ能動的な適応をも含めて捉えたものである。

## II. 調査の対象及び分析

### 1. 調査設計及び実施

社会福祉施設従事者（以下、福祉群）の調査は、予め電話などによる調査協力への可否及び職場の状況を勘案し、協力可能な人数を確認の上、2005年2月から4月にかけて北海道内の15

箇所の知的障害児・者施設を対象として、看護従事者(以下、看護群)においては、2006年1月から2月にかけて事前に研究協力の回答が得られた北海道内の38の病院を対象に、郵送による無記名自己記入式質問紙を用いて行った。当初回収された387名分のうち記入漏れなどが著しく多かったものを除き、最終的に分析の対象となったのは、福祉群が380名、看護群が1051名であった。なお、本研究の分析には、SAS Learning Edition 4.1を用いた。

## 2. 調査項目の構成

「内的適応」を測定するための調査項目は、黄らが関連研究に取り入れられた既存の研究(黄ら2005)のなかで作成した調査項目をベースと修正を加えて用いた。なお、本研究で使われた調査項目の構成は、仕事特性関連23項目、仕事周辺15項目、健康関連3項目、サービス提供の姿勢関連3項目及び基本属性5項目の合計56項目からなっている。

## Ⅲ. 結果

### 1. 分析の枠組みと属性(表1)

本研究で最終的に分析対象となったのは、社会福祉施設従事者(以下、福祉群)380名(男性189名、女性191名)と看護群の1051名(男性48名、女性1003名)であり、福祉群の性別による比率がほぼ5割ずつになっているのに対して、看護群のほうは女性のほうが9割半ばと、過去に比べて男性の進出が増える傾向ではあるものの、依然として女性が圧倒的多数を占めていた。対象者を年齢別に見ると、看護群は20代から50代まで大差がなく均等な分布が見られるのに対して、福祉群は20代が35%近く最も多く40代が最も少ない。最終学歴については、両群ともに短大・専門学校卒及び大学卒の者が最も多い中、福祉群は大学大学院卒が3割があるのに対して、看護群は短大及び専門学校卒が96.5%とほとんどを占めており、大学または大学院卒は3.5%と低くなっていた。なお、看護職従事者には下記の注にも明記したとおり、様々な養成所からの者も多く含まれており、今回の回答形式による詳細は困難である。配偶者の有無については、福祉群の半数弱(52%)、看護群は30%が「いる」と回答した。次に、通算勤務年数については、両群共に3年未満が2割に満たない(福祉群17.2%、看護群8.1%)中、5年から10年未満と回答した者は両群共に2割近く(福祉群18.2%、看護群17.1%)、さらに両群共に10年以上と回答した者が最も多く(福祉群48%、看護群が64.7%)両職種における定着率について福祉職の場合は、半数前後で看護職の場合は6割弱で推移していると推測できる。

最後に、一週間の勤務時間をみると、40時間未満と回答した者が福祉群の約5%に比べて看護群は53.7と非常に多くなっているのに対して、40時間から50時間未満の回答者においては、看護群の約35%に対して、福祉群は約84%と集中しており、看護群の方が福祉群より1週間の勤務時間が短い傾向は見られる中、両群共にほぼ9割の者が、1週間の勤務時間として50時間以内となっていた。

表 1 属性

① 性別		
	福祉群	看護群
男性	189(49.7)	48(4.6)
女性	191(50.3)	1003(95.4)
合計	380	1051
② 年齢		
	福祉群	看護群
20代	127(34.1)	246(23.7)
30代	111(29.8)	299(28.8)
40代	83(22.3)	281(27.0)
50代以上	51(13.7)	214(20.6)
③ 最終学歴		
	福祉群	看護群
中学卒(また以下)	8(2.1)	0(0.0)
高校卒	79(20.8)	0(0.0)
短大・専門学校卒	179(47.1)	982(96.5)
大学・大学院卒	114(30.0)	36(3.5)
④ 配偶者の有無		
	福祉群	看護群
いる	196(52.0)	53(30.1)
いない	181(48.0)	123(69.9)
⑤ 福祉施設の通算勤務年数		
	福祉群	看護群
3年未満	63(17.6)	83(8.1)
3年～5年未満	58(16.2)	102(10.0)
5年～10年未満	65(18.2)	175(17.1)
10年以上	172(48.0)	662(64.7)
⑥ 1週間の勤務時間		
	福祉群	看護群
40時間未満	19(5.3)	550(53.7)
30時間～50時間未満	302(83.7)	355(34.7)
50時間～60時間未満	28(7.8)	80(7.8)
60時間以上	12(3.3)	39(3.8)

注1 回答者のみを分析の対象としたため、各々合計が異なる。

括弧内の %が異なるのは四捨五入による。

注 2 看護群の最終学歴について「短大・専門学校卒」と回答した者は、短期大学 3 年課程、短期大学 2 年課程、保健師学校養成所、助産師学校養成所、看護師学校養成所（3 年課程）、看護師学校養成所（2 年課程）、准看護師学校養成所を修了した者が含まれる。

## 2. 「内的適応」項目の因子分析

保健福祉領域で働く専門職の「内的適応」の構成項目を因子化とその信頼性を検討するために、はじめに関連 22項目を投入し、主成分分析を施し、最終的に得られた因子において Cronbach の  $\alpha$  係数を用いた。最終的な因子の決定には、因子負荷、固有値の変化、解釈可能性などを考慮し、妥当であると判断した 17 項目、4 因子を「内的適応」とした(表 2)。因子の構成は、まず、第 1 因子は、「職場で十分な休みの時間がとれる」、「時間及びスケジュールに余裕がある」、「疲れが職場の中でほぐれる環境である」、「自分の仕事に見合った待遇をもらっている」、「職場に仕事のための十分な設備がある」の 5 項目からなり、職場の諸環境及び条件と関わる特徴が見られ

ることから、『職場の勤務環境・条件』と命名した。第Ⅱ因子は、「常に利用者の利益を優先している」、「利用者に親密感を感じている」、「常に利用者の立場を配慮している」の3項目からなり、利用者との関わりを特徴していることから、『利用者との関わり』と命名した。第3因子は、「今の仕事を楽しくやっている」、「今の仕事にやりがいを感じている」、「今の仕事に適正にあっている」、「今の仕事に自負心を持っている」の4項目からなり、主に仕事による満足感を測る項目であり、『仕事への満足感』と命名した。第4因子は、「職場で自分の考えや工夫を提言している」、「職場での自分の役割をしっかりと果たしている」、「仕事に対する知識と技術を十分に持っている」、「自ら積極的に同僚と仕事の連携をしている」、「仕事のためには積極的に同僚をリードしている」の5項目からなり、仕事・同僚に対する積極性を表している項目が中心であることから、『仕事への自信感』と命名した。

なお、各質問項目は4件法で回答をもとめ、今回の調査から得られた各々の因子の信頼性係数は、第1因子が0.71、第2因子が0.62、第3因子が0.52、第4因子が0.62で、各々の因子への信頼性、妥当性を高めることが今後この尺度を一般化するために求められる課題といえよう。

表2 「内的適応」関連項目の因子構造及び信頼性係数

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	共通性	$\alpha$ 係数
職場で十分な休みの時間がとれる	<b>0.79</b>	-0.01	0.03	0.10	0.63	0.71
時間及びスケジュールに余裕がある	<b>0.82</b>	-0.06	-0.02	0.06	0.67	
疲れが職場の中でほぐれる環境である	<b>0.59</b>	0.08	0.29	0.10	0.46	
自分の仕事に見合った待遇をもらっている	<b>0.65</b>	0.12	0.28	-0.14	0.54	
職場に仕事をするのに十分な設備がある	<b>0.51</b>	0.36	0.11	0.04	0.40	
常に利用者の利益を優先している	0.12	<b>0.82</b>	0.06	0.10	0.70	0.62
利用者に親密感を感じている	0.06	<b>0.60</b>	0.39	0.09	0.52	
常に利用者の立場を配慮している	-0.02	<b>0.63</b>	0.08	0.38	0.55	
今の仕事を楽しくやっている	0.30	0.13	<b>0.75</b>	0.13	0.69	0.52
今の仕事にやりがいを感じている	0.21	0.18	<b>0.81</b>	0.14	0.76	
今の仕事に適性にあっている	0.10	0.10	<b>0.73</b>	0.37	0.69	
今の仕事に自負心を持っている	0.01	0.07	<b>0.60</b>	0.37	0.51	
職場で自分の考えや工夫を提言している	0.02	0.13	0.29	<b>0.67</b>	0.55	0.63
職場での自分の役割をしっかりと果たしている	0.08	0.10	0.24	<b>0.72</b>	0.59	
仕事に対する知識と技術を十分に持っている	-0.02	0.05	0.16	<b>0.76</b>	0.61	
自ら積極的に同僚と仕事の連携をしている	0.09	0.17	0.09	<b>0.65</b>	0.48	
仕事のためには積極的に同僚をリードしている	0.03	0.08	0.08	<b>0.77</b>	0.61	
固有値:	5.18	2.35	1.27	1.16		
因子寄与率:	30.5	13.8	7.5	6.9		
累積寄与率:	30.5	44.3	51.7	58.6		

### 3. 福祉職と看護職における「内的適応」

表3は、『内的適応』を構成する4因子に対する2群間の比較の結果である。両群間の平均及び標準偏差が近似しているにもかかわらず、「職場の勤務環境・条件」、「利用者との関わり」、「仕事への満足感」の3因子においては、看護群の方が福祉群より統計的に有意に高く肯定的に捉えていたが、「仕事への自信感」因子においては逆転し、福祉群が看護群より高く、仕事に対する自信感を示している者が多かった。しかし、この結果の有意差の出現については、本研究の回答者の数が全体的に多かったことや両群間の回答者数に不均衡があったことなどが少なからず影響し、

その可能性を考慮した解釈が妥当であろう。

次に、『内的適応』の関連の周辺項目として設けられた 5 項目について見ると(表4)、まず、「職場に相談や助言を受けられる同僚や上司がいる」には、両群とも 8 割半ばから 9 割近い者が職場で相談援助を受けられる人間関係をもっている中、福祉群の方が看護群より統計的にやや高くなっていた。また、「利用者のための十分なサービスが提供できるマンパワーがいる」には、両群ともに多いとはいえない中、特に看護群の方が少なく、否定的に捉えている者が福祉群の 4 割半ばに比べ 7 割以上で多く、非常に低くなっており両群の間には明確な有意差が認められた。さらに、「我を忘れるほど仕事に熱中する」という項目においても、福祉群の 4 割半ばの肯定的な回答に対し、看護群は 3 割半ばに止まり同様に統計的な有意差が見られた。以上、職場の人間関係及び仕事関連マンパワー、仕事への打ち込みについての自己評価などについて、いずれも福祉群の方が看護群より肯定的な回答が多かった。しかし、利用者の満足に関する自己評価には、看護群の方が福祉群より肯定的に捉えた回答者が 7 割半ばで多く、福祉群の 6 割半ばより多く統計的に有意差が認められた。最後に、利用者の特性に関する理解については、両群ともに 8 割弱の者が理解していると回答していた。

表 3 「内的適応」4 因子による比較

		内的因子の平均値	(SD)	t値	
職場の勤務環境・条件の評価	福祉群	12.2	2.76	-7.89	***
	看護群	13.5			
利用者との関わり	福祉群	9.9	2.06	-3.56	***
	看護群	10.4			
仕事の満足感	福祉群	8.2	2.25	-6.39	***
	看護群	9.1			
仕事への自信	福祉群	11.8	2.47	3.56	***
	看護群	11.3			

\*\*\* p<.001



表4 「内的適応」関連周辺項目 (χ<sup>2</sup>)

	福祉群 (n= 380)	看護群 (n=1051)	
①職場に相談や助言を受けられる同僚や上司がいる			
いつもそう思う	149(39.4)	330(31.6)	
時々そう思う	185(48.9)	561(53.8)	
殆どそう思わない	40(10.6)	128(12.3)	
全くそう思わない	4(1.1)	24(2.3)	*
②利用者のための十分なサービスが提供できるマンパワーがいる			
いつもそう思う	41(10.8)	65(6.3)	
時々そう思う	168(44.3)	286(27.7)	
殆どそう思わない	133(35.1)	443(42.9)	***
全くそう思わない	37(9.8)	238(23.1)	
③利用者の特性をよく知っている			
いつもそう思う	47(12.4)	83(8.0)	
時々そう思う	261(68.7)	768(73.8)	
殆どそう思わない	69(18.2)	183(17.6)	n.s.
全くそう思わない	3(0.8)	7(0.7)	
④利用者に満足してもらっている			
いつもそう思う	11(2.9)	21(2.0)	
時々そう思う	229(60.4)	741(71.5)	
殆どそう思わない	128(33.8)	254(24.5)	***
全くそう思わない	11(2.9)	20(1.9)	
⑤我を忘れるほど仕事に熱中になる			
いつもそう思う	14(3.7)	27(2.6)	
時々そう思う	153(40.3)	347(33.1)	
殆どそう思わない	181(47.6)	517(49.3)	***
全くそう思わない	32(8.4)	157(15.0)	

注 回答者のみを分析の対象としたため、各々合計が異なる

#### 4. 仕事関連心身の健康感

次に、仕事及び職場関連による不安、悩みの有無及び同じく心身の疲れの有無に関する主観的健康感についてである(表5)。3項目いずれにおいても両群ともに高い割合で、仕事関連で不安や悩みを感じた経験を有し、同様に身体的、精神的にも疲れを感じた経験があると回答した者が多い中、特に看護群が福祉群より同傾向が強かった。詳細を見ると、仕事及び職場関連の不安、悩みの経験の有無について、「ある」と回答した者が福祉群の8割半ば(84.4%)と看護群の9割弱(90.7%)で両群ともに多い中、看護職の方が統計的にやや高くなっていた。こうした不安・悩みの理由としては、両群ともに4割以上の回答者が「仕事の質・量の問題」を取り上げ最も多く、次いで両群の2割前後の者が「仕事への適正への問題」を、そして1割半ばの者が「職場の人間関係」を取り上げ、他に「昇進・昇給の問題」、「配置転換の問題」、「離職・転職の問題」、「定年後の仕事、老後の問題」などが上がった(図1)。

次に仕事による精神的疲れの経験について「沢山ある」の回答者が福祉群が35%だったのに対し、看護群は60%を超え、福祉群より精神的な疲れを感じる頻度が多いことが分った。さらに、仕事による身体的な疲れの経験の有無についても両群間には同様な傾向が見られ、その頻度が頻繁であることを表す「沢山ある」の回答者だけを見ると、福祉群(24%)に比べ看護群が(55%)倍以上と高くなっており、統計的にもはっきりした有意差が認められた。いわゆる看護職の仕事による心身の疲れが日常的であることが明らかになった。



図1 不安・悩みの理由

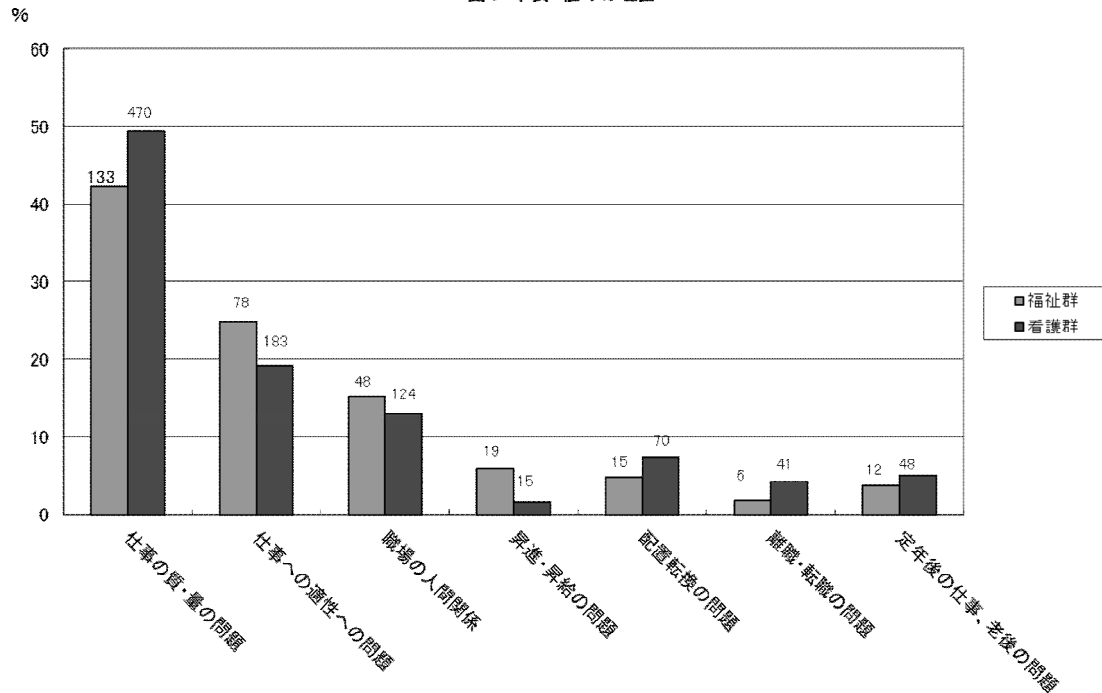


表5 仕事関連の心身の健康

人 (%)			
	福祉群 (n=380)	看護群 (n=1051)	( $\chi^2$ )
①仕事及び職場関連の不安、悩みを感じる事			
ある	313 (84.4)	948 (90.7)	
ない	57 (15.6)	97 (9.3)	**
②仕事による精神的な疲れを感じる事			
沢山ある	131 (34.6)	641 (60.9)	
たまにある	214 (56.5)	387 (36.8)	
殆どない	30 (7.9)	23 (2.2)	
全くない	4 (1.1)	1 (0.1)	***
③仕事による身体的な疲れを感じる事			
沢山ある	92 (24.3)	579 (55.1)	
たまにある	245 (64.6)	435 (41.4)	
殆どない	38 (10.0)	34 (3.2)	
全くない	4 (1.1)	3 (0.3)	***

注1 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

注2 回答者のみを分析の対象としたため、各々の合計が異なる

## 5. 仕事特性

表6は、仕事特性を調べるために設けた項目である。まず、離職を考えたことについては、福祉群の丁度 5 割がそうした経験を認めていたのに対して、看護群は 7 割を超え有意に多かった。特に、「よくある」に回答者だけを見ると福祉群が 7%弱だったのに対して看護群が 20%を超えていた。なお、現在の職務全般における満足感については、福祉群が看護群より肯定的な回答者が多く看護群の方が仕事に関する悩みが多かった。利用者の特性を勘案した際、起こりうる直接及び間接的な「過剰サービス」の可能性及びリスクを見るために 3 項目を設けた。特徴としては、両群ともにいずれの項目においても、一見パターナリズム（paternalism）を自ら当然視しているかのような回答の結果が得られた。詳細を見ると、まず、「対象の特性上主観的判断でサービスを提供すること」について、両群ともに 9 割前後の回答者が多かれ少なかれそうした経験をしていた。また、「本人や家族の意思を尊重しセルフケア能力の有無とは関係なくサービスを提供すること」についても、両群ともに 8 割半ばの回答者が、なお、「ケア時間の制約で自立を優先させる余裕が持てなく、自分でやってあげること」についても、9 割前後の者がそうした経験をしており、一般化された傾向であり、パターナリズムの危険性が常に伴っていることが示唆された。

なお、仕事で最も良かったこととしては、福祉群が「利用者との共感」(福祉群:44.2%、看護群 7%)を最も多く取り上げているのに対し、看護群は「仕事への充実感」を上げている回答者が最も多く(福祉群:16%、看護群 43%)両群間に明らかに異なる傾向が見られた。さらに、看護群に見られた「自己実現」や「生活の安定」という少ながらの回答が福祉群には全くなかったことも特徴的だった(図2)。一方、最も嫌だったことについては、両群ともに「心身の疲れ」を挙げ、次いで「自分の未熟さを感じるとき」、「利用者の悪化・死」の順になっており、両群ともに 1 割半ばの者が「不合理な勤務環境・システム」を、また「対人関係のもつれ」も 1 割前後の者が挙げていた(図3)。

表 6 仕事特性

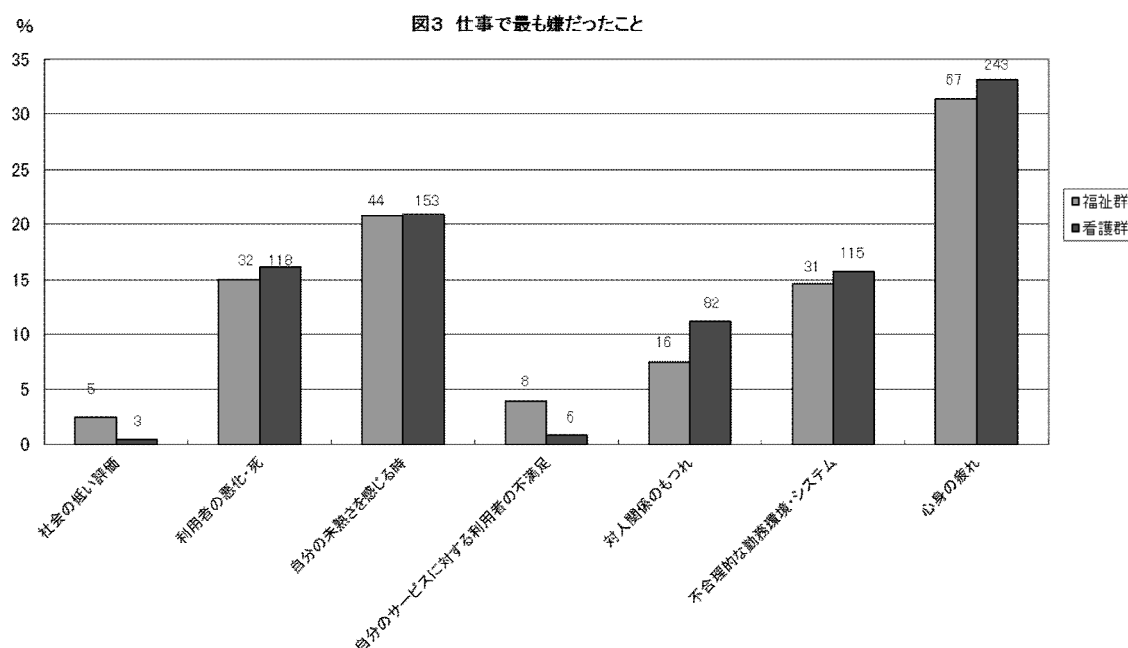
	人 (%)	
	福祉群 (n=380)	看護群 (n=1051)
離職を考えたこと		***
よくある	27 (7.2)	224 (21.4)
時々ある	161 (42.8)	524 (50.0)
あまりない	137 (36.4)	237 (22.6)
全くない	51 (13.6)	64 (6.1)
現在の職務全般における満足感		***
とても満足	35 (9.3)	27 (2.6)
まあまあ満足	235 (62.5)	555 (53.2)
あまり満足	99 (26.3)	406 (38.9)
全く不満足	7 (1.9)	56 (5.4)
潜在的過剰サービス行動		
① 対象の特性上主観的判断でサービスを提供すること		n. s.
よくある	60 (16.2)	192 (19.0)
たまにある	270 (72.8)	737 (72.9)

全くない	41 (11. 1)	82 (8. 1)	
② 本人や家族の意思を尊重しセルフケア能力の有無とは関係なくサービスを提供すること			n. s.
よくある	34 (9. 2)	95 (9. 4)	
たまにある	279 (75. 2)	785 (78. 0)	
全くない	58 (15. 6)	126 (12. 5)	
③ ケア時間の制約で自立を優先させる余裕が持てなくつい自分でやっただけのこと			n. s.
よくある	58 (15. 5)	165 (16. 2)	
たまにある	274 (73. 3)	783 (76. 7)	
全くない	42 (11. 2)	73 (7. 2)	

---

注 1      \*\*p<. 01    \*\*\*p<. 001

注 2    回答者のみを分析の対象としたため、各々の合計が異なる



#### IV. 考察

##### 1. 「内的適応」4因子による福祉職と看護職間の比較

本調査研究の結果、「内的適応」関連4因子において、両群共に5割弱から6割半ば程度が肯定的に回答した中、看護群の方が福祉群に較べて「職場の勤務環境・条件の評価」「利用者との関わり」「仕事への満足感」が高かったものの、「仕事の自信感」は福祉群より低かった。なお、関連項目として設けられた職場の人間関係及び仕事関連マンパワー、仕事への打ち込みについての自己評価などについて、いずれも福祉群の方が看護群より肯定的な回答が多かったものの、利用者が満足しているかどうかに関する主観的評価は、看護群の方が福祉群より肯定的に捉え異なった傾向が見られた。なお、利用者の特性に関する理解については、両群ともにほとんどの者が理解していると回答していた。この結果については両職種における仕事の内容や関連する知識及び技術のような様々な要素が関係しており、それに関係する諸要素に関する一層の追究が求められる。

##### 2. 保健福祉仕事の特殊性による心身の健康の特徴

健康面において、仕事や職場と関連した不安、悩み等を感じるものの有無については、看護群が福祉群より統計的に有意に高くなっており、看護群が仕事や職場と関連した不安や悩みを抱えていた。こうした心身の疲れや不安及び悩みはストレスの原因になる場合が多いことから、こうしたストレスを誘発する要因を如何に除去するかはあらゆる職場の共通の課題でもある。先行研究の結果同様に、看護職、福祉職共に高い割合で肉体・精神両面の疲れを訴えている中、特に看護職の方がよ

り深刻であることが浮き彫りになった。このような現状を裏付ける研究報告は多数出されている。Happell,B.ら（2003）は、病院や診療所で勤務している看護職者は、多種多様な対人ストレスイベントに遭遇していることが知られていると報告し、Clegg（2001）も職種の特異性から看護職者は、様々なストレスフルな状況に遭遇するため、看護の実践現場では看護職者自身の精神的な健康が問題となっていると指摘している。また、廣瀬ら（2001）は、看護職が直面するストレスイベントの一つが患者との関係で生じる対人ストレスイベントであるとしている。こうした仕事の特性があるにもかかわらず、北海道看護協会看護師職能委員会（2006）の調査結果によると、看護職のメンタルヘルスに関する実態調査さえも行っておらず、実施していたところは9%にとどまっており、「対策の必要性」を感じている者が多数となっていた。

全国社会福祉協議会（1992）の調査結果によると、一般的に職場ストレスの要因として「職場の人間関係」「仕事の質的・量的問題」が高率を占めていた。「ストレスフルな生活出来事（stressful life events）」が積み重なればなるほど、適応障害が生ずる可能性が高くなることが考えられるとされ（Holmes ら 1967）、さらに職場ストレスは働く人々の心身の健康度を低下させるばかりでなく、その家族、職場をも不健康な状態に陥らせ、企業の生産低下をもたらすことへとつながり、職場の健康管理上の問題であると同時に経営上の重要な課題であるとされる（森崎 1997）。ここで国吉（1998）の指摘通り、職場ストレスを如何に最小限に留めるかの問題は、職場生活と私生活の両立調和を前提にして、働く人が職場や仕事に本心から意義を見出せるようになることが重要であろう。保健福祉従事者自らが内発的開発に努める視点からこうした状況を捉えるのであれば、上司による適切なスーパービジョンとや同僚との信頼関係はバーンアウトを軽減し、その結果「介護職継続意思」や「現在の職務継続意思」に影響を及ぼす、という岸本（2002）の研究結果が示すように、職場内の良い人間関係づくりを常に心がける姿勢が強く求められる。

### 3. 保健福祉仕事の特殊性と職業満足感

仕事特性については、看護群が福祉群より離職を考えた回答者が多く、仕事全般に関する満足感が福祉群より低くなっておりこうした傾向は、看護職の離職願望について、7割を超える回答者が「できれば仕事をやめたい」と回答していた高遠（2006）の研究結果とも類似した結果である。同研究ではその主な理由として、「十分な看護ができない」が70.7%で職業的な自己実現の困難を、その背景として増加する患者に対応するための人手不足を6割が挙げており、過酷な労働環境のなかで看護への思いや理念が具体的な行動のレベルで表現できないジレンマを抱えながら業務を行っていることが窺えたと分析している。こうした現状を裏付ける調査研究の結果が、日本医療労働組合連合会（2006）によっても報告されている。看護職が平均年齢が35.9歳の比較的若い集団にもかかわらず、健康に不安を感じている者が3人に2人を占め、慢性疲労を訴えているのが77.6%に達しており、仕事をやめたいと思うと回答した者は73%に上り、その理由として忙しさと達成感のなさを挙げていた。ここで福祉群には見られなかった職業的な自己実現の困難や仕事による達成感を挙げたのは、看護職の仕事の満足感に影響する要素としてこれらが少なからず働いていることが推測できるとすれば、職務満足感を「仕事に対する肯定的な感情である」とするロッ

ケ (Locke,1976) の定義は一つの良いアイディアとして捉えられる。即ち、上述のような厳しい勤務環境及び条件を避けて通るのではなく、真っ向から突き進もうとする肯定的な姿勢が求められることを示唆している。これこそ自分の仕事に対する肯定的な感情に結びつくのではなかろうか。

なお、潜在的パターンナリズム(過剰サービス)は、両群共に仕事の特性上やむを得ないものとして捉えており、保健福祉領域における仕事の特性上必要悪のようにも映る事柄である。これはまた看護職及び福祉職におけるヒューマンサービスの第一線であるという、仕事の類似性を示唆するものでもあろう。実際に、石川は(2007)、これまでパターンナリズムが否定的に扱われてきたが、利用者の自己決定を優先して重大な不利益が予測される場合は、自立の尊重とともにパターンナリズムの単純な否定では解決できないジレンマが援助には生じていると指摘している。ここで保健福祉領域におけるパターンナリズムが必要不可欠であり、さらに肯定的な評価も得られるものであるとすれば、これはほかならぬ保健福祉領域従事者たちの一つの功績ともいえよう。もしそうした評価が可能であるとすれば、これは一般社会に固着化していた否定的な概念を保健福祉従事者らが肯定的なものに昇華させた内発的開発の好例となるに違いない。このことは保健福祉の仕事の特殊性を表しており、その特殊性とは、時には一般社会の常識とは逆の理解と方法論も余儀なくされることを示唆している。即ち、保健福祉領域の仕事には他とは異なる特殊性があり、その十分な理解は肯定的な帰属意識につながり、この帰属意識があつてこそ自らの内発的開発の可能性も広がることを示唆している。

## V まとめ

本研究では、保健福祉領域の専門職を対象に、同領域でやり甲斐を持ちつつ、長く働いてもらうための幾つかの関連要素を「内的適応」と規定したうえ、心身の健康状態及び仕事特性などに焦点をあて現状と課題を明らかにする。さらに、得られた結果に基づき、問題課題の改善策と保健福祉従事者自らが内発的開発に努めるための環境及び条件について考察と提言をすることを目的とした。結果からは、抽出された「内的適応」関連4因子において、看護群の方が福祉群に較べて「職場の勤務環境・条件の評価」「利用者との関わり」「仕事への満足感」が有意に高かった。しかし、「仕事の自信感」については福祉群が高くなっており、こうした結果は保健医療的な知識やスキルとの関連性が影響する可能性が窺える。なお、利用者の特性に関する理解については、両群ともにほとんどの者が理解していると回答し、サービス利用者に関する最も重要な姿勢が備えられていること望ましい状況ができていることを示唆している。

しかしながら、先行研究の結果と同様に、本研究の結果からも、看護職、福祉職共に高い割合で肉体・精神両面の疲れを訴えている中で、看護職の方が福祉群より統計的にも有意に高くなっており、仕事や職場と関連した不安、悩み等を中心として深刻であることが浮き彫りになった。こうした現状の背景には、増加する患者に対応するための人手不足で十分な看護ができないという仕事と直接関係する要素がよく指摘されてきているものの、本研究の結果では、職業的な自己実現の困難という一段と高いレベルでの職業満足感というべき要素もその一因になっていることが示唆された。これな過酷な労働環境のなかで、看護への思いや理念が具体的な行動のレベルで実現したい思いが十分に窺える。こうした問題の解決には、組織のシステムづくりに対する努力とともに、保健福祉従事者自らが自分らの問題に積極的に取



り組むいわゆる内発的開発を通した価値向上の努力が必要であろう。

最後に、本研究の結果を踏まえて考察するとすれば、マンパワーの慢性的な離・転職のジレンマを抱えている保健福祉領域において、自らの仕事に対する肯定的な受容への葛藤の解消は、専門職当事者のみならず、利用者ひいては保健福祉領域そのものの質的向上につながることは容易に推測できる。そうした視点に立つならば、本研究の目指す「内的適応」の向上と一脈相通する面があり、今後の研究における貴重な課題とヒントを得たことに、微弱ながら本研究の成果として捉えたい。とはいえ、本研究で追究する「内的適応」の構成要素は複雑で多岐にわたることが十分予想されるため、今後さらに内容構成妥当性や信頼性を高める努力が求められる。なお、本研究の対象は、北海道内、福祉職の場合は知的障害施設に限られたもので、すべての福祉職を代表するものではない。今後、これらの不足点を補った上で、さらにこの研究を深めたい。

## 謝辞

ご多忙にもかかわらず本研究の調査にご協力いただいた北海道内の多数の病院の関係者や福祉施設の方々に心よりお礼申し上げます。

## 文献

石川時子 2007：パターナリズムの概念とその正当化基準—『自立を尊重するパターナリズム』に着目して一、社会福祉学、第 48 巻第 1 号：5-16.

一瀬貴子 2006 (3)、介護職・看護職の職務バーンアウト研究の現状と課題、関西大学紀要 9 巻：101-117.  
岸本麻里 2002、「老人福祉施設における介護職者の職業継続の意思に影響を与える要因の分析—バーンアウトと仕事への価値観の重要性を通して」、関西学院大学社会学部紀要 92：103-114.

国吉空 1998、働きざかりの組織人のメンタルヘルス（特集働きざかりの心の健康）、教育と医学、46 (9)：752-757.

全国社会福祉協議会 1992、：全国社会福祉協議会、福祉施設職員、ホームヘルパー、社会福祉協議会等、福祉従事者確保に関する緊急提言、月間福祉、75 (5)：110-117.

高遠三和 2006、安全でゆきとどいた医療・看護の実現をめざして—医療事故及び看護職員のメンタルヘルス調査結果から課題を探る—、長野大学紀要、第 28 巻第 1 号：11-48.

日本医療労働組合連合会 2006、看護職員の労働実態調査集計結果：1-12.

黄京性、山崎喜比古 (2002)：韓国の福祉施設従事者における「内的適応」と心身の健康—年齢層別の比較から—、日本保健福祉学会誌第 9 巻第 1 号：3-14.

黄京性、岡部和夫、金龍澤 (2007) . 名寄市立大学紀要第 1 巻：49-60.

廣瀬清人・堀川悦夫・宇田川一夫 2001、看護婦のストレス対処行動の有効性に関する研究—自己評価の観点を中心にして—感性福祉研究所年報（東北福祉大学感性福祉研究所）：2, 213-220.

北海道看護協会看護師職能委員会 2006、看護職のメンタルヘルスに関する実態調査から、17 (5)：64-66.

森崎美奈子 1997、職場不適応減少とメンタルヘルス支援活動（特集：職場ストレス—最近の実情を探る）、労働の科学、52 (1)：16-19.

- Clegg,A.2001 Occupational stress in nursing: A review of the literature. *Journal of Nursing Management*,9,101-106.
- Happell,B.,Pinikahana,J.,&Martin,T.2003, Stress and burnout in forensic psychiatric nursing.*Stress and Health*, 19, 63-68.
- Holmes, T. H. and Rahe, R. H. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218、 1967.
- Locke,E.A. 1976 The nature and caused of job satisfaction, In Dunnette,M.D.(Ed.),*Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally College Publishing Company,Pp.1297-1349.

## The Internal Adaption and Characteristics of Work and Health Conditions – Through Comparing between Social workers and Nurses–

### Abstract

The purpose of this study is to demonstrate job characteristics as well as the physical and mental health of social welfare workers and nurses. Despite the nurses evaluating their working environment and conditions higher than the social workers, the overall results regarding understanding of the service users, job satisfaction, and confidence in their job were significantly lower than those of social workers. In addition, results show also that the nurse-group has significantly more mental health problems than social workers even though the social worker group claimed to be physically and mentally fatigued as well. Paternalism has long been accepted as an inevitable condition for deliverance of service among both nurses and social workers. The result of this study indicates that it is necessary to take greater measures for encouraging mental health and professional drive of nurses than for social workers.